



PENGARUH *GREEN SELF-EFFICACY*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *SUSTAINABLE JOB SATISFACTION* DENGAN *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI ADR GROUP OF COMPANIES



TESIS

UNIVERSITAS
HENI NUR FATAYA
55123110069
MERCUBUANA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2025**



PENGARUH *GREEN SELF-EFFICACY*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *SUSTAINABLE JOB SATISFACTION* DENGAN *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI ADR GROUP OF COMPANIES

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

HENI NUR FATAYA

55123110069

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2025**

ABSTRACT

Amid the dynamic of globalization and the intense competition across various business sectors, attention to the Sustainable Job Satisfaction has become fundamental to organizational success. One of the factors believed to play a crucial role in enhancing the Sustainable of Employee Job Satisfaction is Green Self-Efficacy, Employee Engagement, Organizational Commitment, and Work-Life Balance. In addition, Green Organizational Culture is also considered a mediating factor in the effect between Green Self-Efficacy, Employee Engagement, and Organizational Commitment with the Sustainable Job Satisfaction. The research methodology adopted Two Stage Approach with a quantitative focus. Data were gathered from 334 employees out of a total population of 2000 and using Slovin's formula with a 5% margin of error, utilizing simple stratified random sampling techniques. Primary data collection involved questionnaires, while secondary data were sourced from the company. Data analysis was conducted using the Partial Least Square method through Smart PLS 4.0 software. The results of this study reveal several important relationships among the examined constructs. Green Self-Efficacy was found to have a positive and significant effect on Sustainable Job Satisfaction, as well as a positive and significant influence on Employee Engagement. However, its effect on Green Organizational Culture was not significant. Furthermore, Employee Engagement demonstrated a positive and significant impact on Sustainable Job Satisfaction, but it did not significantly affect Green Organizational Culture. Green Organizational Culture itself showed a positive and significant relationship with Sustainable Job Satisfaction.

With regard to Organizational Commitment, the findings indicate a positive and significant effect on Green Organizational Culture, yet its influence on Sustainable Job Satisfaction was negative and significant. Similarly, Work-Life Balance was shown to have a positive and significant effect on Green Organizational Culture, but its impact on Sustainable Job Satisfaction was negative and significant.

The study also highlights the mediating role of Employee Engagement and Green Organizational Culture. Employee Engagement positively and significantly mediated the effect between Green Self-Efficacy and Sustainable Job Satisfaction. In contrast, Green Organizational Culture did not mediate the effect of Green Self-Efficacy and Employee Engagement with Sustainable Job Satisfaction, as both were found to be insignificant. Nevertheless, Green Organizational Culture has a positive and significant mediating role in the effect between Organizational Commitment and Sustainable Job Satisfaction, as well as between Work-Life Balance and Sustainable Job Satisfaction.

Kata Kunci: *Green Self-Efficacy, Employee Engagement, Organizational Commitment, Work Life Balance, Sustainable Job Satisfaction, Green Organizational Culture.*

ABSTRAK

Ditengah pergeseran globalisasi dan ketatnya persaingan bisnis diberbagai sektor, perhatian terhadap keberlanjutan kepuasan kerja karyawan (*Sustainable Job Satisfaction*) menjadi fundamental bagi kesuksesan organisasi. Salah satu faktor yang diduga memiliki peran penting dalam meningkatkan keberlanjutan kepuasan kerja karyawan (*Sustainable Job Satisfaction*) adalah *Green Self-Efficacy*, keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*), komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*). Selain itu, budaya organisasi hijau (*Green Organizational Culture*) juga dianggap sebagai faktor yang memediasi hubungan antara *Green Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Commitment* dengan *Sustainable Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Two Stage Approach*. Data diperoleh dari 334 orang karyawan tetap *ADR Group of Companies*, dari total populasi 2000 orang karyawan menggunakan rumus *Slovin* 5%, yang dipilih dengan titik jenuh menggunakan teknik *stratified random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner, sementara data sekunder diperoleh dari perusahaan. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak *Partial Least Square* dengan software *Smart PLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Green Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. *Green Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Employee Engagement* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Green Self Efficacy* terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Green Organizational Culture* tidak memediasi dan tidak signifikan pengaruh *Green Self Efficacy* terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Green Organizational Culture* tidak memediasi dan tidak signifikan pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Green Organizational Culture* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Sustainable Job Satisfaction*. *Green Organizational Culture* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Sustainable Job Satisfaction*.

Keyword: *Green Self-Efficacy, Employee Engagement, Organizational Commitment, Work Life Balance, Sustainable Job Satisfaction, Green Organizational Culture.*

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Green Self-Efficacy*, *Employee Engagement*,
Organizational Commitment, dan *Work Life Balance*
terhadap *Sustainable Job Satisfaction* dengan *Green*
Organizational Culture Sebagai Variabel Mediasi di
ADR Group of Companies

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Heni Nur Fataya

NIM : 55123110069

Program : Magister Manajemen



(Dr. Agus Ariyanto, SE, MM)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen

(Dr. Nurul Hidayah, Msi.Ak)

(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini :

Judul : Pengaruh *Green Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, *Organizational Commitment*, dan *Work-Life Balance* terhadap *Sustainable Job Satisfaction* dengan *Green Organizational Culture* Sebagai Variabel Mediasi di ADR Group of Companies

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Heni Nur Fataya

NIM : 55123110069

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 28 Agustus 2025

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

MERCU BUANA

Jakarta, 28 Agustus 2025



Heni Nur Fataya

**PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (*SIMILARITY*)
KARYA ILMIAH
*/SIMILARITY CHECK STATEMENT FOR SCIENTIFIC WORKS***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama */Name* : HENI NUR FATAYA
NIM */Student id Number* : 55123110069
Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:
/The title:

“PENGARUH GREEN SELF-EFFICACY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP SUSTAINABLE JOB SATISFACTION DENGAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI ADR GROUP OF COMPANIES”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem *Turnitin* pada tanggal:
/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

10 Oktober 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:
and the similarity percentage obtained was:

10 %

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 10 Oktober 2025

**Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana**

/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa telah menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh *Green Self-Efficacy, Employee Engagement, Organizational Commitment, dan Work Life Balance* terhadap *Sustainable Job Satisfaction* dengan *Green Organizational Culture* Sebagai Variabel Mediasi di ADR Group of Companies”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Agus Ariyanto, MM, selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.

Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, Msi.Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST, MM, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc, selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis menjadi lebih baik.
5. Dr. Kasmir, SE, MM, selaku Dosen Penelaah pada Seminar Hasil Tesis yang memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat.
6. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Mercu Buana.
7. Teristimewa kepada Ibu, Alm. Papah, dan Adik yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moral dan material yang tiada hentihentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Teruntuk yang terbaik teman-teman Magister Manajemen angkatan 43 yang membantu mengajarkan analisa data dalam proses pengerjaan Tesis, hingga akhirnya dapat diselesaikan.

9. Kepada Mr. Eddy Hartono selaku CEO ADR Group of Companies dan segenap jajaran Top Management yang telah memberikan izin untuk penelitian, serta pihak yang telah membantu selama proses penyebaran kuesioner, dan khususnya untuk karyawan, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.



Jakarta, 28 Agustus 2025

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iv |
| PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (SIMILARITY) KARYA ILMIAH | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 19 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 20 |
| 1.4. Kontribusi Penelitian | 22 |
| 1.4.1. Kontribusi Teoritis | 22 |
| 1.4.2. Kontribusi Praktis | 22 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 24 |
| 2.1. Kajian Pustaka | 24 |
| 2.1.1. Konsep Triple Bottom Line (TBL) | 24 |
| 2.1.2. Konsep Sustainable Development Goals (SDGs) | 26 |
| 2.1.3. Definisi Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) | 29 |
| 2.1.3.2. Dimensi <i>Sustainable Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja Berkelanjutan) | 30 |
| 2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Sustainable Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja Berkelanjutan) | 31 |
| 2.1.4. Definisi <i>Organizational Culture</i> (Budaya Organisasi) | 32 |
| 2.1.4.2. Dimensi <i>Green Organizational Culture</i> (Budaya Organisasi Hijau) | 33 |
| 2.1.5. Definisi <i>Self-Efficacy</i> | 34 |

| | |
|--|----|
| 2.1.6. Definisi <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan)..... | 37 |
| 2.1.7. Definisi <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi)..... | 39 |
| 2.1.8. Definisi <i>Work-Life Balance</i> | 43 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 45 |
| 2.2.1. Jurnal Nasional | 45 |
| 2.2.2. Jurnal Internasional..... | 47 |
| 2.3. Pengembangan Hipotesis | 50 |
| 2.3.1. <i>Green Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 50 |
| 2.3.2. <i>Green Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Green Organizational Culture</i> | 51 |
| 2.3.3. <i>Green Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> | 52 |
| 2.3.4. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 53 |
| 2.3.5. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Green Organizational Culture</i> | 54 |
| 2.3.6. <i>Green Organizational Culture</i> berpengaruh positif terhadap <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 55 |
| 2.3.7. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Green Organizational Culture</i> | 56 |
| 2.3.8. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 57 |
| 2.3.9. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Green Organizational Culture</i> | 59 |
| 2.3.10. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 59 |
| 2.3.11. <i>Green Organizational Culture</i> memediasi pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 61 |
| 2.3.12. <i>Green Self-Efficacy</i> memediasi pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 62 |
| 2.3.13. <i>Green Organizational Culture</i> memediasi pengaruh <i>Green Self-Efficacy</i> dan <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 62 |

| | |
|---|----|
| 2.3.14. <i>Green Organizational Culture</i> memediasi pengaruh <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 64 |
| 2.3.15. <i>Green Organizational Culture</i> memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 65 |

BAB III METODE PENELITIAN67

| | |
|---|-----|
| 3.1. Desain Penelitian | 67 |
| 3.1.1. Alasan Pemilihan metode Penelitian | 68 |
| 3.1.2. Keterikatan Desain Penelitian dengan Tujuan Penelitian | 70 |
| 3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel..... | 71 |
| 3.2.1. Definisi Naratif | 71 |
| 3.2.2. Operasional Variabel | 73 |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 79 |
| 3.2.1. Populasi Penelitian..... | 79 |
| 3.2.2. Sampel Penelitian | 79 |
| 3.3. Metode Pengumpulan Data..... | 82 |
| 3.3.1. Sumber data | 83 |
| 3.3.1.1. Data Primer..... | 83 |
| 3.3.1.2. Data Sekunder | 85 |
| 3.4.2. Skala Pengukuran | 86 |
| 3.4.2.1. Uji Kualitas Data | 87 |
| 3.4. Metode Analisis Data..... | 89 |
| 3.4.1. Analisis Deskriptif | 89 |
| 3.4.1.1. Statistik Deskriptif..... | 89 |
| 3.4.2. Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) | 90 |
| 3.4.2.1. Evaluasi Model Pengukuran <i>First Order</i> (Reflektif – Formatif)..... | 91 |
| 3.4.2.1.1. Tahapan Two Stage Approach..... | 92 |
| 3.4.2.1.2. Diagram Alur Analisis..... | 93 |
| 3.4.2.2. Uji Validitas – First Order & Second Order | 95 |
| 3.4.2.3. Uji Reliabilitas – First Order & Second Order..... | 98 |
| 3.4.2.4. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 101 |
| 3.4.2.5. Evaluasi Model Pengukuran Second Order (tahap Kedua) | 103 |
| 3.4.2.5.1. Outer Weight Signifikansi Dimensi (Bootstrapping)..... | 104 |

| | |
|--|------------|
| 3.4.2.5.2. VIF & Multikolinearitas Antar Dimensi | 105 |
| 3.4.2.5.3. Path Coefficients (Tahapan Final Second Order)..... | 105 |
| 3.4.3. Uji Hipotesis | 107 |
| 3.5.3.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect) | 107 |
| 3.5.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)..... | 110 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 114 |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi atau Obyek Penelitian..... | 114 |
| 4.1.1. Sejarah Organisasi/Perusahaan | 114 |
| 4.1.2. Visi, Misi dan Nilai Inti Perusahaan | 115 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi | 116 |
| 4.1.4. Lingkup dan Bidang Usaha..... | 120 |
| 4.1.4.1. Karakteristik Responden..... | 122 |
| 4.2. Analisis Data..... | 124 |
| 4.2.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Jawaban Responden..... | 125 |
| 4.2.2. Visualisasi Model Penelitian..... | 126 |
| 4.2.2.1. Model Path SEM First Order | 127 |
| 4.2.2.2. Model Path SEM Second Order..... | 129 |
| 4.2.3. Evaluasi Model Pengukuran First Order | 131 |
| 4.2.3.1. Outer Loading Indikator | 131 |
| 4.2.3.2. Validitas Konvergen (AVE, CR, Alpha)..... | 138 |
| 4.2.3.3. Validitas Diskriminan (<i>Fornell-Larcker</i>)..... | 140 |
| 4.2.3.4. Interpretasi Hasil Akhir Pengujian First Order Model | 144 |
| 4.2.4. Evaluasi Model Pengukuran Second Order..... | 145 |
| 4.2.4.1. Uji Multikolinearitas (VIF) Antar Dimensi | 146 |
| 4.2.4.2. Outer Weight & Signifikansi Dimensi..... | 148 |
| 4.2.4.3. Evaluasi Reliabilitas dan Validitas – Inner Model | 152 |
| 4.2.4.3.1. Evaluasi Construct reliability and validity pada Second Order ... | 153 |
| 4.2.4.3.2. Evaluasi Diskriminan Validity Second Order | 155 |
| 4.2.4.4. Interpretasi Hasil Akhir Pengujian Second Order | 160 |
| 4.2.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) | 161 |
| 4.2.5.1. Path Coefficient & Signifikansi | 162 |
| 4.2.5.2. R-Square (R^2) Model | 165 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.5.3. Predictive Relevance (Q^2)..... | 166 |
| 4.2.5.5. Evaluasi Reflektif Model: GoF sebagai Ukuran Tambahan..... | 172 |
| 4.2.6. Pengujian Hipotesis Model Struktural Second Order..... | 174 |
| 4.2.6.1. Integrasi Temuan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu..... | 177 |
| 4.2.6.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung. | 182 |
| 4.2.7. Implikasi Manajerial..... | 184 |
| BAB V KESIMPULAN & SARAN | 214 |
| 5.1. Kesimpulan | 214 |
| 5.2. Kesimpulan | 214 |
| 5.3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya..... | 230 |
| DAFTAR PUSTAKA | 232 |
| LAMPIRAN..... | 241 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1. 1 Tabel <i>Job Satisfaction Rate</i> | 2 |
| Tabel 1. 2 Hasil prasurvey <i>Sustainable Job Satisfaction</i> | 4 |
| Tabel 1. 3 Hasil prasurvey <i>Green Self-Efficacy, Employee Engagement, Organizational Commitment, Work Life Balance, Green Organizational Culture</i> | 8 |
| Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Jurnal Nasional) | 46 |
| Tabel 2. 2 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Jurnal Internasional) | 47 |
| Tabel 3. 1 Definisi dan Operasionalisasi Variabel | 74 |
| Tabel 3. 2 Sampel Penelitian..... | 81 |
| Tabel 3. 3 Skala Likert | 87 |
| Tabel 3. 4 Contoh Uji Validitas Konvergen..... | 96 |
| Tabel 3. 5 Contoh Hasil Uji <i>Cross Loading</i> | 97 |
| Tabel 3. 6 Contoh Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i> | 98 |
| Tabel 3. 7 Analisis Signifikansi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung..... | 113 |
| Tabel 4. 1 Ringkasan Karakteristik Responden | 123 |
| Tabel 4. 2 Tabel Outer Loading per Dimensi | 132 |
| Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen (CA, CR, dan AVE) pada Model Pengukuran First Order | 138 |
| Tabel 4. 4 Interpretasi Hasil Uji Outer Model – First Order | 144 |
| Tabel 4. 5 Hasil Nilai Variance Inflation Factor (VIF) antar Dimensi dalam Model Second-Order..... | 146 |
| Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas Jalur Konstruk Laten (Inner Model). (Second Order Model) | 147 |
| Tabel 4. 7 Analisis Outer Weight dan Outer Loading Dimensi terhadap Konstruk Second Order | 148 |
| Tabel 4. 8 Evaluasi Reliabilitas dan Validitas Konstruk Second Order (Construct Reliability and Validity) | 154 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji HTMT – Second Order..... | 156 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji HTMT Fonell Larcker – Second Order | 157 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4. 11 Hasil Uji HTMT Cross Loading – Second Order | 159 |
| Tabel 4. 12 Intepretasi Pengujian Hasil Akhir Second Order | 160 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Jalur Model Struktural Second Order | 163 |
| Tabel 4. 14 Analisis R ² Model. (Second Order) | 166 |
| Tabel 4. 15 Analisis Predictive Relevance (Q ²) Model Second Order | 166 |
| Tabel 4. 16 Hasil PLS/predict di PLS SEM 4 | 167 |
| Tabel 4. 17 Analisis Size Effect f ² (F – Square) – Model Second Order..... | 170 |
| Tabel 4. 18 Evaluasi Model Fit Second Order dengan Indeks SRMR dan GoF.. | 173 |
| Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Hipotesis Model Struktural Second Order..... | 174 |
| Tabel 4. 20 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects) | 182 |
| Tabel 4. 21 Efek Total (Total Effects) | 182 |



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 Grafik <i>Voluntary Turnover Rate ADR Group of Companies</i> | 2 |
| Gambar 2. 1 Konsep Triple Bottom Line (TBL) | 25 |
| Gambar 2. 2 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) | 27 |
| Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran Penelitian | 66 |
| Gambar 3. 1 Konseptual Antara Reflektif dan Tindakan Formatif..... | 69 |
| Gambar 3. 2 Jenis Model Pengukuran pada Model High Order Construct. | 92 |
| Gambar 3. 3 Flowcart Analisis Two Stage Approach..... | 94 |
| Gambar 3. 4 Proses Analisis SEM PLS – Uji Analisis Pengaruh Langsung | 109 |
| Gambar 3. 5 Evaluasi Sistematis Hasil PLS-SEM..... | 110 |
| Gambar 3. 6 Mediasi yang Dimoderasi (Model Teoritis) | 111 |
| Gambar 3. 7 Prosedur Analisis Model Mediasi | 112 |
| Gambar 4. 1 Struktur Model Path SEM First Order pada Penelitian..... | 127 |
| Gambar 4. 2 Struktur Reflective Path Model..... | 128 |
| Gambar 4. 3 Struktur Formative Path Model..... | 129 |
| Gambar 4. 4 Second Order Path Model – “Two Stage Approach”..... | 130 |
| Gambar 4. 5 Visualisasi Path Model dengan Nilai Outer Loading..... | 135 |
| Gambar 4. 6 Rerata Loading Factor per-dimensi..... | 137 |
| Gambar 4. 7 Heatmap Korelasi Rerata Antar Variabel Dimensi..... | 142 |
| Gambar 4. 8 Diagram Jalur Model Struktural Second Order..... | 150 |
| Gambar 4. 9 Visualisasi Validitas dan Reliabilitas Konstruk CA, CR, dan AVE | 154 |
| Gambar 4. 10 Perbandingan RMSE Model PLS-SEM dan LM per Indikator...1688 | |